



Arthaberpark durch 25 Frauen multinationaler Herkunft in Wien Favoriten oder der Liesinger „Park aller Nationen“ gehören zu den ausgewiesenen Projekten. Speziell bewusstseinsbildende und -sensibilisierende Maßnahmen in Richtung Offenheit, Toleranz und Respekt für Homosexuelle gibt es beispielsweise in Form eines Kurzfilm-Projekts.

Ausblick

„Im Kern steht Diversitätsmanagement für den Anspruch, dass alle BürgerInnen gleichberechtigt und diskriminierungsfrei all jene Leistungen nachfragen können, die als öffentliche Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bei der Herstellung von Chancengleichheit und bei der Unterstützung des persönlichen Fortkommens definiert sind.“ Von diesem Ziel des „Integrations- und Diversitätsmonitors der Stadt Wien 2009-2011“ ist Wien noch weit entfernt. Doch es muss der Stadt angerechnet werden, dass sie in den letzten Jahren manch Anstrengung in die richtige Richtung unternommen hat. Besonders in Fragen der Integration hat Wien seine Chance mit spannenden Projekten genutzt und ist damit federführend in Österreich. In anderen Diversity Dimensionen hinkt die Stadt freilich hinterher. Mehr Initiative in diesen Bereichen wäre wünschenswert.

Diversity ist immer noch ein Randthema in der Mainstream Politik, etwa bei der Erstellung des Budgets, bei strategischen Strukturentscheidungen oder bei den Zugangschancen auf wirkliche Schlüssel- und Führungspositionen. Das Thema Diversity ist in den Köpfen der Entscheidungsträger viel zu wenig verankert und wird zu sehr in die dafür installierten Gremien und Institutionen abgeschoben.

Nimmt man Diversity ernst, muss klar sein, dass einzelne im Raum stehende Projekte nur ein Beginn sind. Der Diversity Ansatz muss in die konkrete Politik einfließen und ohne Interventionen berücksichtigt werden. Das kann bei der Planung von Straßen und öffentlichen Räumen beginnen und beim Kindergartenessen enden.

INTERVIEW

Brach liegendes Kapital will endlich genutzt werden

Diversitätsmanagement ist die Auseinandersetzung mit der Vielfalt. Eine Chance für Firmen und Belegschaft, erklärt **Regine Bendl** von der WU Wien.

Was nutzt Diversität im Arbeitsleben? Dem Diversitätsmanagement wird nachgesagt, dass vielfältige Teams ein höheres Problem- und Konfliktlösungspotenzial haben. Zufriedene MitarbeiterInnen – im Sinne, dass sie ihre Vielfalt leben können – sind natürlich auch bereit, dem Unternehmen mehr zu geben und haben eine längere Verweildauer in den Organisationen.

Eine positive Wirkung nach Außen? Damit ich bestimmte Zielgruppen überhaupt gut bearbeiten kann, brauche ich diese Zielgruppen auch in meinem Unternehmen. Dann kann ich auch zielgruppenspezifisch anbieten. Es nutzt der Organisation als Ganzes – der Ruf als inklusiver oder auch als nicht diskriminierender Arbeitgeber wirkt auch, um gutes Arbeitskräftepotenzial anzuziehen.

Stichwort sexuelle Orientierung im Berufsleben. Da geht es darum, den Personen die Möglichkeit zu geben, sich nicht verstecken zu müssen. Denn das bindet Kraft und Energie, die dann am Arbeitsplatz nicht gelebt werden kann. Wenn ich mir permanent überlegen muss, was ich am Montag in der Arbeit erzähle, dann beschneidet mich das und es kostet Energie, das zu verbergen.

Worüber wird noch zu wenig nachgedacht? Was derzeit kaum ein Thema ist, ist der Unterschied der sozialen Herkunft, das Sozialkapital, die Klasse, das wird sehr ausgespart. Unterschiedliches Sozialkapital ergibt oft andere Sichtweisen auf bestimmte Dinge und das kann auch zu Konflikten führen.

Müssen wir alle noch dazu lernen? Abwehrhaltungen, die Resistenz-Perspektive gibt es auf allen Ebenen. Die Auseinandersetzung heißt auch, sich selbst mit Vielfalt auseinander zu setzen. Für ein zielgerichtetes Diversity Management müssen die Leute geschult werden und es muss jedes Mal geschaut werden, wo die Widerstände herkommen. Es geht auch darum, dass Majoritätsgruppen ihre Macht verlieren.

Wie sieht die Diversity in Wien aus? Bei der Diversity Politik der Stadt Wien hat sich in den letzten Jahren viel getan. Sie hat ein Monitoring für Diversity aufgebaut. Doch die Stadt bezieht sich hauptsächlich auf die Diversitäts Dimension Ethnizität. Damit ist Wien in Österreich aber federführend. Trotzdem sollte der Fokus nicht nur auf Ethnizität gelegt werden – das würde auch den StädterInnen und auch den Abteilungen selbst was bringen.



Ao Univ Profⁱⁿ Drⁱⁿ Regine Bendl ist außerordentliche Universitätsprofessorin in der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement an der WU Wien.